



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Ação Civil Coletiva **0000818-14.2023.5.09.0084**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/08/2023

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

AUTOR: SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA

ADVOGADO: MARCELO TRINDADE DE ALMEIDA

ADVOGADO: JOAO LUIZ ARZENO DA SILVA

RÉU: COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA

ADVOGADO: PATRICIA DITTRICH FERREIRA DINIZ

ADVOGADO: LEONARDO SANTOS BOMEDIANO NOGUEIRA

RÉU: COPEL GERACAO E TRANSMISSAO S.A.

ADVOGADO: PATRICIA DITTRICH FERREIRA DINIZ

ADVOGADO: LEONARDO SANTOS BOMEDIANO NOGUEIRA

RÉU: COPEL DISTRIBUICAO S.A.

ADVOGADO: PATRICIA DITTRICH FERREIRA DINIZ

ADVOGADO: LEONARDO SANTOS BOMEDIANO NOGUEIRA

RÉU: COPEL COMERCIALIZACAO S.A.

ADVOGADO: PATRICIA DITTRICH FERREIRA DINIZ

ADVOGADO: LEONARDO SANTOS BOMEDIANO NOGUEIRA

RÉU: COPEL SERVICOS S.A.

ADVOGADO: PATRICIA DITTRICH FERREIRA DINIZ

ADVOGADO: LEONARDO SANTOS BOMEDIANO NOGUEIRA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
22ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA
ACC 0000818-14.2023.5.09.0084
AUTOR: SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA
RÉU: COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA E OUTROS (4)

SENTENÇA

RELATÓRIO

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANÁ, já qualificado, propôs a presente **AÇÃO CIVIL COLETIVA** em face de **COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA, COPEL GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A., COPEL DISTRIBUIÇÃO S.A., COPEL COMERCIALIZAÇÃO S.A. e COPEL SERVIÇOS S.A.**, também qualificadas, formulando os pedidos que constam da inicial. Juntou documentos. Atribuiu à causa o valor de R\$ 100.000,00.

Foi indeferido o pedido de concessão de liminar *inaudita altera pars*, conforme despacho de fls. 1647/1648.

As rés foram regularmente citadas (fls. 1671/1675) e apresentaram manifestação sobre o pedido de tutela de urgência (fls. 1732/1745) e juntaram documentos.

Foi rejeitado o pedido de tutela de urgência, conforme despacho de fls. 1947/1948.

As rés apresentaram contestação às fls. 1960/1978.

As partes compareceram à audiência (fls. 2012/2014). As partes declararam não pretendiam produção de prova oral e a instrução processual foi encerrada.

Razões finais remissivas.

Tentativas conciliatórias rejeitadas.

FUNDAMENTAÇÃO

Direito Intertemporal – Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017

Primeiramente, cumpre destacar que este Juízo reconhece a denominada Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) como resultado do processo legislativo que obedeceu devidamente todos seus trâmites, não podendo ser considerada totalmente inaplicável, como defendem alguns posicionamentos mais extremados.

Todavia, não obstante reconheça-se a legitimidade do processo legislativo que levou à vigência da referida lei, este Juízo destaca que não se pode coibir ou retirar do Magistrado o exercício de sua função natural que é de interpretação, aplicação e execução das leis.

Neste mister, pode o Magistrado, eventualmente, identificar e declarar a inconstitucionalidade de dispositivos legais infraconstitucionais, afastando fundamentadamente sua aplicabilidade. Pode, ainda, confrontar normas infraconstitucionais conflitantes, dizendo qual merecerá aplicação, segundo critérios de resolução de antinomias jurídicas.

Cumpre destacar, ainda, que as normas de direito material introduzidas pela Lei 13.467/2017 são aplicáveis apenas às situações havidas a partir da vigência da referida lei. Assim, em relação ao direito material, as normas que regem o caso *sub judice* são aquelas vigentes ao tempo da prestação de serviços e do contrato de trabalho em questão.

Todavia, relativamente às normas de direito processual trazidas pela Lei 13.467/2017, a aplicação é imediata, adotando-se o sistema de isolamento dos atos processuais (expressamente consagrado nos artigos 1.046 e 1.047 do CPC/2015), ou seja, a lei nova aplica-se apenas aos atos processuais a serem praticados a partir de sua vigência (11/11/2017), convalidados os atos processuais praticados até então sob a égide da antiga legislação.

Tutela de Urgência

Resta mantida *in totum* a decisão que rejeitou o pedido de tutela de urgência proferida às fls. 1947/1948, por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Assim, restam rejeitados os itens “a”, “a.1”, “a.2”, “a.2.1” e “a.3” do rol dos pedidos, conforme fundamentação já lançada às fls. 1947/1948.

Nada a deferir.

Desistência de Pedidos - Homologação

Em audiência (fls. 2012/2014), a parte autora expressamente desistiu dos pedidos "c.1", "c.1.1", "c.2", "c.2.1" do rol de pedidos da petição inicial (pleitos ligados à suspensão de atos relacionados ao processo de privatização das rés).

Tendo em vista a concordância da parte contrária, em audiência, já foi homologada a desistência e julgados extintos sem resolução do mérito os referidos pedidos, nos termos do artigo 485, VIII, do CPC.

Cláusulas Convencionais - Validade além do Período de Vigência

O sindicato autor requer que seja reconhecida a validade das cláusulas 22ª, 24ª e 42ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024 além do período de vigência de 2 anos do referido instrumento.

Em contestação, as rés alegaram que o prazo de vigência do acordo coletivo de trabalho não pode exceder a dois anos, considerando a regra do § 3º do artigo 614 da CLT.

O ACT 2022/2024 foi juntado às fls. 1617/1646.

A cláusula 1ª do ACT 2022/2024 prevê o seguinte:

“CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de outubro” (fls. 1617).

O teor da cláusula 22ª do ACT 2022/2024 é o seguinte:

“CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMAS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – PDVS SUBSEQUENTES:

No caso de alteração do controle acionário majoritário por qualquer motivo, as Empresas estabelecerão PDVs nos períodos subsequentes à transformação da companhia em corporação conforme abaixo:

--	--	--

<i>V</i>	<i>PD</i>	<i>Período (após a transformação da companhia em corporação)</i>	<i>Compendiação Indenizatória</i>	<i>Co</i>
<i>V 2024</i>	<i>PD</i>	<i>13º ao 24º mês posterior</i>	<i>RB</i>	<i>12</i>
<i>V 2025</i>	<i>PD</i>	<i>25º ao 36º mês posterior</i>	<i>RB</i>	<i>10</i>
<i>V 2026</i>	<i>PD</i>	<i>37º ao 48º mês posterior</i>	<i>RB</i>	<i>8</i>
<i>V 2027</i>	<i>PD</i>	<i>49º ao 60º mês posterior</i>	<i>RB</i>	<i>6</i>

Público: Todos os empregados, admitidos até 01.10.2022 e ativos na data de publicação da circular, podem solicitar adesão. O critério de classificação para efetivação das adesões será o ranqueamento decrescente da soma de idade e tempo de empresa em 01.02.2023, até atingir o limite estabelecido em cada PDV.

Limite de adesões: As adesões aos Programas serão limitadas, de acordo com o limite a ser estabelecido pela companhia, quando da publicação das circulares específicas de cada programa. O critério de classificação para efetivação das adesões será o ranqueamento decrescente da soma de idade e tempo de empresa.

Indenização: Conforme tabela acima.

Benefícios adicionais: Pagamento de subsídio mensal do plano de saúde na Fundação Copel, por 12 (doze) meses após o desligamento, nos moldes do mês de desligamento, desde que o empregado seja participante do plano de saúde em outubro de 2022 até a data do seu desligamento; e manutenção do crédito equivalente ao auxílio alimentação por 12 (doze) meses após o desligamento.

Desligamento: a data do desligamento será definida pela Copel quando da publicação das circulares específicas de cada programa

Forma de desligamento: O desligamento ocorrerá com a extinção do contrato de trabalho formalizada no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, na modalidade "dispensa sem justa causa", motivada pela adesão ao PDV, com pagamento da multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS pela Copel, ou seja, importância de 40% (quarenta por cento) do valor base para fins rescisórios.

Parágrafo Primeiro – Regras:

O Programa respeitará as regras constantes da Circular a ser publicada, que constará, no mínimo, com as seguintes regras:

a) Adesão e quitação: A efetivação da adesão ao programa, com o recebimento pelo empregado da indenização compensatória prevista na Circular, implicará na quitação plena, geral, irrevogável e irrestrita de todos os direitos e obrigações, de ambas as partes, relativa ao contrato de trabalho celebrado e à relação empregatícia entre as partes, nos termos do art. 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A quitação constante desta alínea não se aplica às ações judiciais trabalhistas coletivas ajuizadas pelos Sindicatos.

A quitação constante desta alínea se aplica a qualquer outra demanda judicial, envolvendo o contrato de trabalho e a relação empregatícia entre as partes, inclusive ação judicial individual em trâmite ou a serem ajuizadas futuramente, salvo as ações de cumprimento oriundas das ações coletivas ajuizadas pelos Sindicatos.

b) Indenização: A indenização compensatória será paga de forma suplementar e independente das verbas rescisórias legais e convencionais a que o empregado tenha direito, conforme estabelecido na Circular.

c) Homologação: A entidade sindical representativa do empregado e signatária do presente Acordo Coletivo homologará a confirmação da Adesão, o Termo de Quitação e as rescisões contratuais relacionadas ao Programa.

As rescisões dos Contratos Individuais de Trabalho que envolvam o Programa previsto na Circular serão homologadas perante o sindicato representativo da categoria do empregado, nos termos e prazos previstos no art. 477 e 477-B da CLT

Demais condições, não previstas neste parágrafo primeiro, serão definidas e divulgadas pela empresa por meio de circulares específicas para os PDVs subsequentes.

Parágrafo Segundo:

A aplicação desta cláusula fica condicionada a transformação da companhia em corporação.

Parágrafo Terceiro:

Para todos os efeitos desta cláusula fica convencionado que a data da transformação da companhia em corporação será a data de liquidação da oferta pública de ações” (fls. 1624/1625).

A cláusula 24ª do ACT 2022/2024 prevê o seguinte:

“CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MANUTENÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL

No caso de alteração do controle acionário majoritário por qualquer motivo, considerando a importância da experiência, competência, qualidade técnica e dedicação dos empregados atuais do quadro para o sucesso da corporação, a partir da data de transformação da companhia em corporação, as Empresas garantem a manutenção do quadro mínimo de empregados ativos na data de 31/01/2023, conforme percentuais definidos na tabela abaixo:

Período (contagem a partir da transformação da companhia em corporação)	Percentual para definição do quadro mínimo	Quadro Referê
no 01/12/2023 ao 31/12/2023	100%	IR 0 : janeirc

no 2	A	1 3° ao 24° mês posterior	5%	9	IR 1 = dia do
no 3	A	2 5° ao 36° mês posterior	0%	9	IR 2 = dia do
no 4	A	3 7° ao 48° mês posterior	0%	9	IR 3 = dia do
no 5	A	4 9° ao 60° mês posterior	0%	9	IR 4 = dia do

**Adesões no âmbito do PDV 2023 previsto na Cláusula Vigésima 1ª serão deduzidas do cálculo do Quadro Inicial de Referência para ano 1 e ano 2*

**Não serão consideradas, para qualquer efeito, novas contratações ocorridas ao longo dos períodos supracitados*

Parágrafo Primeiro:

No número máximo de desligamentos possíveis em cada período, obtido pelo resultado da diferença entre o quadro inicial de referência e o quadro mínimo, descontadas as demissões a pedido e desligamentos por procedimento administrativo, estarão contemplados também os desligamentos ocorridos por adesão aos PDVs subsequentes previstos na Cláusula Vigésima Segunda, respeitado o ano de referência.

Parágrafo Segundo:

Os desligamentos ocorridos no âmbito dos PDVs subsequentes, farão jus a compensação indenizatória e benefícios adicionais estabelecidos na cláusula vigésima segunda. Demais desligamentos não decorrentes de procedimento administrativo, farão jus somente a 50% (cinquenta por cento) do valor da compensação indenizatória do PDV do período (excluídos os demais adicionais previstos nos PDVs), além das devidas verbas rescisórias.

Parágrafo Terceiro:

Esta cláusula, em todas suas disposições, se aplica apenas aos empregados admitidos nas Empresas até 1º de outubro de 2022 e ativos no quadro no momento da transformação da companhia em corporação.

Parágrafo Quarto:

Em caso de descumprimento dos percentuais estabelecidos nesta cláusula, as Empresas ficam obrigadas a restabelecer o contrato de trabalho dos empregados que ultrapassarem o percentual do quadro mínimo previsto.

Parágrafo Quinto:

Para todos os efeitos desta cláusula fica convencionado que a data da transformação da companhia em corporação será a data da liquidação da oferta pública de ações.

Parágrafo Sexto:

A aplicação desta cláusula fica condicionada a transformação da companhia em corporação” (fls. 1626/1627).

O teor da cláusula 42ª do ACT 2022/2024 é o seguinte:

“CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MANUTENÇÃO DO PATROCÍNIO DA COPEL À FUNDAÇÃO COPEL

No caso de alteração do controle acionário majoritário por qualquer motivo, as Empresas do grupo COPEL manterão o patrocínio à Fundação Copel nos mesmos patamares atualmente praticados, assegurando a continuidade dos planos assistencial e previdenciário.

Parágrafo Único?

Em caso de eventuais alterações relativas ao tema previsto no caput, as Empresas do grupo COPEL se comprometem em informar aos interessados com, no mínimo, 3 anos de antecedência à mudança” (fls. 1637).

Conforme se infere do teor das próprias cláusulas convencionais, resta evidente que elas têm efeitos além do período de vigência do ACT 2022/2024 (de 01º de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2024 – cláusula 1ª).

A cláusula 22ª do ACT 2022/2024 prevê regras de PDV até o ano de 2027, ou seja, regras com efeitos além do prazo de vigência do referido instrumento normativo.

A cláusula 24ª do ACT 2022/2024 prevê regras de manutenção de quadro mínimo de pessoal até 60 meses posteriormente à transformação da companhia em corporação. Ou seja, a referida cláusula convencional também prevê regras com efeitos além do prazo de vigência do referido instrumento normativo.

A cláusula 42ª do ACT 2022/2024 prevê manutenção do patrocínio das rés à Fundação COPEL e continuidade dos planos assistencial e previdenciário aos seus empregados em caso de alteração de controle acionário das empresas. Ainda, no parágrafo único da referida cláusula convencional consta que as rés, em caso de eventuais alterações dessas regras, deverão informar aos interessados (Fundação COPEL, beneficiários, empregados e aposentados) com prazo mínimo de 3 anos de antecedência a tais mudanças. Tal prazo supera o prazo de vigência de 2 anos do referido instrumento normativo. Ou seja, a referida cláusula convencional também prevê regras com efeitos além do prazo de vigência do referido instrumento normativo.

Logo, tratando-se de resultado de negociação coletiva direta entre o sindicato e as empresas rés, tais disposições convencionais devem prevalecer,

por força do artigo 7º, XXVI, da CF, que impõe o reconhecimento das disposições contidas em convenções e acordos coletivos de trabalho.

Cabe destacar que a regra do inciso XXVI do artigo 7º da CF impõe-se e prevalece sobre o § 3º do artigo 614 da CLT, considerando o critério hierárquico decorrente do princípio jurídico da hierarquia das normas que estabelece que a Constituição Federal está acima das leis ordinárias.

Ainda que não seja este o entendimento, o que se admite apenas por apego ao argumento, cumpre ressaltar que não se está violando a regra do § 3º do artigo 614 da CLT, pois não foi estipulada duração de acordo coletivo de trabalho por prazo superior a dois anos, mas apenas se reconheceu a validade dos efeitos das referidas cláusulas além do período de vigência do instrumento normativo, conforme expressamente previsto nas redações das próprias cláusulas convencionais, em observância ao que determina o artigo 7º, XXVI, da CF. Tratando-se de cláusulas livremente negociadas entre as partes acordantes, não há razão para se declarar a invalidade das mesmas, notadamente em relação aos efeitos além do período de vigência do instrumento normativo.

Assim, declaram-se válidos os efeitos das cláusulas 22ª, 24ª e 42ª do ACT 2022/2024 previstos além do período de vigência de 2 anos do referido instrumento normativo, nos estritos termos das respectivas redações das referidas cláusulas convencionais, por força do art. 7º, XXVI, da CF.

(Obs: Em razão das limitações do Sistema PJe, houve desformatação das tabelas acima por ocasião das respectivas inserções no referido sistema. Esclarece-se, entretanto, que as referidas tabelas encontram-se juntadas nos autos nas folhas indicadas).

Justiça Gratuita

No tópico, prevalece a Tese Jurídica Prevalente nº 14 do TRT da 9ª Região, *in verbis*:

“SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. ISENÇÃO DE CUSTAS. APLICABILIDADE DO ART. 87 DA LEI 8.078/90 (CDC) E DO ART. 18 DA LEI 7.347/85 (LACP). Devida a concessão dos benefícios da justiça gratuita à pessoa jurídica dos sindicatos que atuarem na condição de substituto processual, com base na aplicação do artigo 87 da Lei 8.078/90 (CDC) e do artigo 18 da Lei 7.347/85 (LACP)”.

Por consequência, defere-se a concessão do benefício da Justiça gratuita ao sindicato autor.

Honorários Advocatícios Sucumbenciais

O artigo 791-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, inseriu no processo do trabalho os honorários de sucumbência, inclusive para as hipóteses de procedência parcial em que o juízo *“arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre honorários”* (§3º do artigo 791-A da CLT).

O entendimento deste juízo, não obstante o referido tema esteja inserido no Título X da CLT (*“Do Processo Judiciário do Trabalho”*), é no sentido de que as normas que regem honorários advocatícios possuem natureza híbrida (instituto bifronte), ou seja, tanto natureza material, quanto natureza processual, já que também dizem respeito ao direito de crédito pessoal do próprio advogado (artigo 22 da Lei 8906/1994).

Assim, por não se tratar de norma de natureza puramente processual, deve ser interpretada restritivamente. Sendo assim, a aplicação do novo dispositivo (artigo 791-A da CLT) deve ser limitada apenas aos processos ajuizados a partir de 11/11/2017, data de início de vigência da Lei 13.467/2017.

Considerando que a presente ação foi distribuída após o início de vigência da Lei 13.467/2017, a fase postulatória já era regida pela nova legislação, tornando plenamente aplicável a sistemática dos honorários advocatícios, inclusive o critério de sucumbência recíproca, previsto no artigo 791-A, §3º, da CLT.

Assim, tendo em vista os critérios previstos no artigo 791-A, § 2º, da CLT, restam arbitrados honorários advocatícios devidos ao advogado da parte autora (suportados pela parte ré) no importe de 15% sobre o valor da causa atualizado (art. 791-A, *caput*, da CLT).

Entretanto, tendo em vista a concessão do benefício da Justiça gratuita ao sindicato autor e considerando a decisão proferida na ADI 5766, que declarou a inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º, da CLT, a condenação da parte autora ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, ora fixados no importe de 15% sobre valor dos pedidos julgados totalmente improcedentes, fica em condição suspensiva de exigibilidade até que a parte adversa comprove que cessou a situação que ensejou o deferimento da Justiça gratuita, limitada tal exigibilidade até dois anos após o trânsito em julgado da ação.

Contribuições Previdenciárias e Descontos Fiscais

Em atenção ao artigo 832, § 3º, da CLT, considerando a natureza declaratória do provimento judicial, não há contribuições previdenciárias ou descontos fiscais a serem determinados.

DISPOSITIVO

Isto posto, decide o Juiz Substituto desta Vara do Trabalho, nos autos do processo de **AÇÃO CIVIL COLETIVA 0000818-14.2023.5.09.0084**, julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados por **SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANÁ** em face de **COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA, COPEL GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A., COPEL DISTRIBUIÇÃO S.A., COPEL COMERCIALIZAÇÃO S.A. e COPEL SERVIÇOS S.A.** para declarar válidos os efeitos das cláusulas 22ª, 24ª e 42ª do ACT 2022/2024 previstos além do período de vigência de 2 anos do referido instrumento normativo, nos estritos termos das respectivas redações das referidas cláusulas convencionais, por força do art. 7º, XXVI, da CF; e conceder o benefício da Justiça gratuita ao sindicato autor, tudo nos termos da fundamentação, que integra o presente dispositivo para todos os efeitos.

Honorários advocatícios sucumbenciais na forma da fundamentação.

Custas pelas rés, no importe de R\$ 2.000,00, calculadas sobre R\$ 100.000,00, valor atribuído à causa.

Cientes as partes (Súmula 197 do TST).

CURITIBA/PR, 29 de abril de 2024.

CLAUDIO LUIS YUKI FUZINO
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: CLAUDIO LUIS YUKI FUZINO - Juntado em: 29/04/2024 11:22:30 - 503e227
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/24042519152972200000129756893?instancia=1>
Número do processo: 0000818-14.2023.5.09.0084
Número do documento: 24042519152972200000129756893